

## KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA MENYEBABKAN TINDAKAN CYBERLOAFING

Okka Adittio Putra\*<sup>1)</sup>, Dwindia Agustintia<sup>2)</sup>, Syafri Yanto<sup>3)</sup>.

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prof Dr Hazairin SH Bengkulu

E-mail: okka.adittio@unihaz.ac.id\*

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, STIE Wijaya Mulya Surakarta

E-mail: mmdwinda@gmail.com

<sup>3</sup> Program Studi Perbankan Syariah, STIESNU Bengkulu

E-mail : syafri\_yanto@stiesnu-bengkulu.ac.id

### *Abstract*

*This research aims to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction with cyberloafing in the Rejang Lebong Regency State Civil Apparatus generation and an employee is not happy with the work they do, job satisfaction is an employee's emotional response to a work situation which is determined by achieving results, meeting or exceeding expectations. Cyberloafing is the behavior of using the internet for personal gain during working hours for purposes that are not related to work activities. The sampling technique used was random sampling technique via Googleform. The measuring instrument used in this research is a Likert scale where the variables Organizational Commitment and job satisfaction are 15 item statements and Cyberloafing is 19 item statements. The results of data analysis using the regression test showed that the commitment correlation coefficient was  $-.518$  and  $p = 0.026$  ( $p < 0.05$ ) while satisfaction was  $-.822$  and  $p = 0.016$  ( $p < 0.05$ ). These results indicate that there is a significant negative relationship between organizational commitment and job satisfaction with cyberloafing. The higher organizational commitment and job satisfaction, the lower cyberloafing.*

**Keyword:** *commitment organizational, job satisfactions, cyberloafing, State Civil Apparatus*

### 1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, dan di era 4.0 ini, mereka dituntut untuk terus mengembangkan pemikiran, pengetahuan, dan skillset mereka agar dapat menjadi kekuatan pendorong kemajuan bisnis. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu pegawai dalam mempertajam pemikiran kritis, memperluas wawasan teknologi, dan meningkatkan skillset yang relevan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai dituntut untuk bisa menguasai teknologi yang semakin berkembang secara terus menerus. Perkembangan teknologi yang semakin tidak bisa terbendung membuat penulis resah apakah teknologi digunakan dengan baik atau tidak sehingga bisa merusak jam kerja organisasi.

Oetomo dalam (Wahyuni et al., 2020) menjelaskan bahwa pegawai dan pimpinan organisasi memanfaatkan komputer yang terkoneksi internet saat mengerjakan tugas-tugasnya. Penggunaan internet jelas mempermudah pekerjaan pegawai baik menggunakan aplikasi atau sistem informasi lainnya. Selain itu penggunaan internet bertujuan untuk meningkatkan serta memperlancar aliran informasi yang menjadi jantung kehidupan organisasi. (Wagner et al., 2012) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* pegawai dapat dilihat dari penggunaan akses internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja dan menghabiskan rata-rata 51 menit per hari untuk *cyberloafing*. Hasil penelitian menemukan bahwa pegawai

membuang waktu kerja sekitar 20% hingga 24% untuk melakukan *cyberloafing* (Koay & Soh, 2018; Lim & Chen, 2012). Hal ini tentu tidak baik bagi kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

*Cyberloafing* adalah tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan dengan cara berhubungan dengan internet untuk menyibukkan diri (Sitorus, 2019). Sedangkan menurut Lim dalam (Hoffman et al., n.d.) *cyberloafing* adalah aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk menjelajahi internet yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. atau menggunakan komunikasi melalui email pribadi dan selama jam kerja. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja. Contoh konkret dari praktik *cyberloafing* menurut (Wu et al., 2018) yakni penggunaan email pribadi, jual beli online, gaming, akses website yang menyediakan artikel, tontonan atau gambar dan pornografi (Ugrin et al., 2008).

Perilaku *cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, terlebih jika menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi adalah jelas hal yang dilarang. Karyawan menggunakan jam kerjanya untuk aktivitas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan bahkan untuk hal-hal yang sifatnya mencari kesenangan pribadi. Hal ini bersifat kontraproduktif, terpecahnya fokus dan konsentrasi pegawai antara pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* menyebabkan buruknya kualitas kerja yang dihasilkan sehingga mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan yang tentunya juga berdampak pada promosi jabatan karyawan yang bersangkutan. Dampak lain adalah lambatnya pelayanan public sehingga berdampak pula pada citra institusi.

*Cyberloafing* bisa dipengaruhi oleh banyak faktor Van Doorn (2011) menyebutkan tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, pekerjaan, dan kepribadian. pernyataan van Doorn didukung oleh (Ozler et al., 2012) yang menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yaitu organisasi, individu, dan situasional. Organisasi dan kepribadian individu menjadi faktor kunci timbulnya perilaku *cyberloafing*. Ada temuan dari (O'Neill et al., 2014) yang menyatakan bahwa hubungan antara perilaku *cyberloafing* seseorang dengan kepribadian seseorang. (Vitak et al., 2011) menemukan bahwa kebiasaan personal menjadi prediktor yang mampu memprediksi munculnya perilaku *cyberloafing*. Selain itu organisasi juga dapat memberikan andil memunculkan perilaku *cyberloafing*. Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan *cyberloafing* (Vitak et al., 2011)

Terdapat beberapa alasan atas perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan, seperti tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, kurangnya keterikatan terhadap pekerjaan dan tingginya tingkat stress di tempat kerja (Jiang, et al., 2020). Dengan dilakukannya *cyberloafing* ini karyawan akan merasa pekerjaan yang dikerjakan lebih ringan dan membuat mereka lebih bahagia (Game, 2007). Perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi, dimana perilaku ini akan memberikan dampak negatif bagi organisasi. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, perilaku *cyberloafing* ini menurunkan produktivitas organisasi dikarenakan waktu yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin sedikit akibat perilaku *cyberloafing* yang dilakukan (Weatherbee, 2010)

Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk rasa memiliki dan rasa loyal pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya (Zayas- Ortis et al, 2015). Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi. Komitmen organisasi dapat menimbulkan perasaan ingin, perlu, atau harus berada dalam suatu

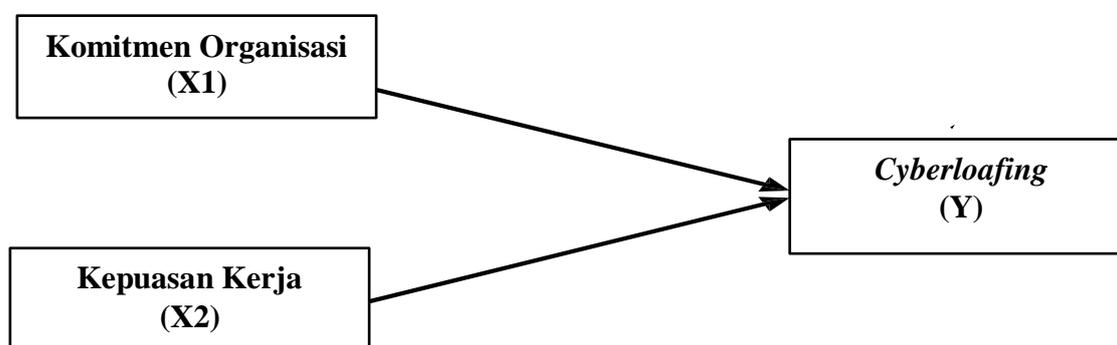
organisasi (Wang et al., 2013) dalam Igella, 2014; Davis & Newstron, 2001 dalam Zayas-Ortis et al, 2015). Menurut (Meyer & Allen, 1985) komitmen organisasi adalah merupakan keadaan psikologis mengenai hubungan pegawai dengan organisasinya, dan memiliki dampak tertentu mengenai keinginan pegawai untuk berada di organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan. (Fattah, 2017). Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Iskandar dan Yuhansyah, 2018), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai mengungkapkan ketidakpuasan dalam berbagai cara. Sebagai contoh, daripada berhenti bekerja, pegawai dapat mengeluh, mencuri harta benda organisasi, atau mereka menghindari beberapa tanggung jawab pekerjaan mereka (Ulum, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Dinas sosial kabupaten Empat Lawang Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan pengaruh yang signifikan, maka penelitian ini menghipotesiskan bahwa:

H1: Komitmen organisasi berdampak negative terhadap *cyberloafing*.

H2: Kepuasan kerja berdampak negative terhadap *cyberloafing*



Gambar 1. Model penelitian

Sumber: Pengembangan hipotesis riset (2024)

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini menganalisis data dengan melihat korelasi antar variabel melalui program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 for Windows*. Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa respon pegawai ASN kabupaten Rejang Lebong, yang lahir dari tahun 1980 sampai 1995, atas pengisian kuesioner daring melalui *Google forms*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan *convenience sampling* yaitu Teknik penentuan sampel berdasarkan kemudahan (Noor, 2011). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pernyataan (Hair et al, 2010) bahwa jumlah sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan jumlah indikator yang digunakan dalam kuisisioner, dengan asumsi  $n \times 5$  sampai  $n \times 10$  (indikator). Jumlah indikator yang digunakan untuk mengukur 4 variabel dalam penelitian ini adalah 19 Item, sehingga jumlah responden yang digunakan 39 item pernyataan dikali 5 sama dengan 195 responden, di mana jumlahnya berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status pekerjaan, dan lama bekerja, tersaji pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Profil sampel

Karakteristik	Deskripsi	Total	Persentase
Jenis kelamin	Pria	110	56,41%
	Wanita	85	43,59%
Umur	29-31	45	23,08%
	33-33	72	36,92%
	37-40	53	27,18%
	41-44	25	12,82%
Pendidikan terakhir	Diploma	13	6,67%
	Sarjana (S1)	152	77,95%
	Magister (S2)	25	12,82%
	Doktor (S3)	5	2,56%
Status Pekerjaan	Pegawai Negeri	169	86,67%
	PPPK	26	13,33%
Lama bekerja	Kurang dari 1 tahun	10	5,13%
	Dari 1 sampai 3	23	11,80%
	Dari 3 sampai 5	86	44,10%
	Dari 5 sampai 8	26	13,33%
	Melebihi 8 tahun	50	25,64%

Sumber : Pengumpulan data *googleform* 2024

Untuk mengukur komitmen organisasi, kepuasan dan *cyberloafing* sebagai variabel penelitian, maka digunakanlah skala Likert untuk menyatakan pilihan 1 untuk respon sangat tidak setuju sampai 5 untuk respon sangat setuju atas indikator, seperti yang disyaratkan (Sugiyono, 2012). Selengkapnya, indikator yang dimaksud dan sumbernya tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Kajian Literatur

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	<i>Cyberloafing</i> (X1)	<i>Browsing Activity</i>	1. Saya mengakses situs konten dewasa saat jam kerja	(Lim & Chen, 2012)
			2. Saya bermain <i>game online</i> saat jam kerja	
			3. Saya sering mengelola web pribadi saat jam kerja	
			4. Saya mengakses situs berita <i>online</i> saat jam kerja	
			5. Saya mengakses situs belanja <i>online</i> saat jam kerja	
			6. Saya sering mengakses judi <i>online</i> saat jam kerja	
		<i>Emailing Activity</i>	1. Saya sering menerima <i>email/whatsapp</i> saat jam kerja yang tidak perlu	
			2. Saya sering mengirim <i>email/whatsapp</i> saat jam kerja yang tidak perlu	
			3. Saya sering memeriksa <i>email/whatsapp</i> saat jam kerja yang tidak perlu	
2.	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan terhadap pendapatan	1. Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan	(Robbins & Judge, 2018)
			2. Tunjangan yang saya terima sudah memuaskan	
			3. Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki	
		Kepuasan terhadap pekerjaan	1. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya buat	
			2. Saya diberikan kesempatan untuk belajar mengerjakan tugas	
			3. Tugas yang saya kerjakan menarik	
		Kepuasan terhadap peluang promosi	1. Kesempatan promosi terbuka untuk para pegawai sesuai dengan prestasinya	
			2. Saya mempunyai peluang sama dengan rekan kerja dalam proses promosi	

			3.	Organisasi sudah adil dalam proses promosi	
	Kepuasan dengan atasan		1.	Atasan memberikan pujian atas kinerja yang saya kerjakan	
			2.	Atasan memberi saya kesempatan untuk menyampaikan ide	
			3.	Atasan bersifat ramah kepada saya	
	Kepuasan terhadap rekan kerja		1.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja	
			2.	Saya memiliki rekan kerja yang ramah	
			3.	Saya sering bersosialisasi dengan rekan kerja	
3.	Komitmen Organisasi (X1)	<i>Affective commitment</i>	1.	Saya akan sangat bahagia menjalani karir saya dengan organisasi ini.	(Meyer & Allen, 1985)
			2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.	
			3.	Saya merasakan bahwa permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri.	
			4.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.	
			5.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.	
		<i>Continuance commitment</i>	1.	Salah satu konsekuensi negatif meninggalkan organisasi ini adalah jarang alternatif-alternatif lain tersedia	
			2.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang, meskipun saya menginginkannya.	
			3.	Terlalu banyak hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saya sekarang.	
			4.	Saya merasakan terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi	
			5.	Sekarang ini, tetap berada dalam organisasi ini merupakan sesuatu yang saya perlukan dan inginkan	
		<i>Normative commitment</i>	1.	Organisasi ini berhak mendapatkan kesetiaan saya	
			2.	saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang	
			3.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya saat ini karena saya merasa memiliki kewajiban terhadap orang-orang di dalamnya.	
			4.	Meskipun saya ada kesempatan, saya tidak merasakan adanya suatu kebenaran untuk meninggalkan organisasi ini.	
			5.	Saya sangat berutang budi pada organisasi saya	

Sumber : Kajian Literatur

Dalam penelitian ini, uji realibilitas dan validitas diuji dengan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26 for Windows*. Selanjutnya dilakukan uji normalitas dan juga regresi untuk melihat hasil perbandingan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *cyberloafing*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil penelitian

##### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel kuesioner dianggap reliabel jika respon seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil olah uji reliabilitas seperti tabel berikut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	39

Sumber: data diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dapat disimpulkan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,947. Reliabilitas dinyatakan jika nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,70 maka dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai koefisien Cronbach's Alpha < 0,70 dianggap tidak reliabel. Dengan demikian, berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha dinyatakan reliabel.

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

Tabel4. Uji Validitas

	rhitung	rtabel	keterangan
Y1	.699	.167	Valid
Y2	.827	.167	Valid
Y3	.843	.167	Valid
Y4	.961	.167	Valid
Y5	1.006	.167	Valid
Y6	1.095	.167	Valid
Y7	1.173	.167	Valid
Y8	1.006	.167	Valid
Y9	.961	.167	Valid
X1.1	1.186	.167	Valid
X1.2	1.015	.167	Valid
X1.3	.965	.167	Valid
X1.4	.794	.167	Valid
X1.5	.826	.167	Valid
X1.6	.896	.167	Valid
X1.7	.887	.167	Valid
X1.8	.917	.167	Valid
X1.9	.806	.167	Valid
X1.10	.954	.167	Valid
X1.11	1.108	.167	Valid
X1.12	1.173	.167	Valid
X1.13	1.032	.167	Valid
X1.14	.965	.167	Valid
X1.15	.794	.167	Valid

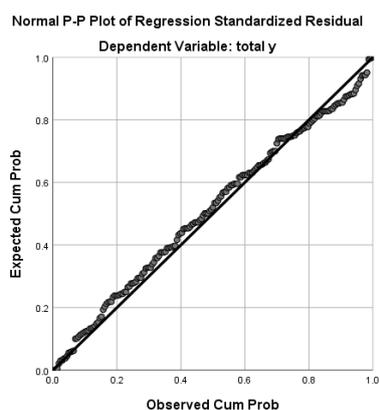
X2.1	1.173	.167	Valid
X2.2	1.006	.167	Valid
X2.3	.961	.167	Valid
X2.4	.793	.167	Valid
X2.5	.817	.167	Valid
X2.6	.888	.167	Valid
X2.7	.884	.167	Valid
X2.8	.901	.167	Valid
X2.9	.810	.167	Valid
X2.10	.961	.167	Valid
X2.11	1.097	.167	Valid
X2.12	1.173	.167	Valid
X2.13	1.006	.167	Valid
X2.14	.961	.167	Valid
X2.15	.793	.167	Valid

Sumber: data diolah SPSS 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2 mempunyai arti suatu kerangka regresi distribusinya normal. Hal ini bisa dilihat dari titik yang mengikuti garis diagonal. Jika titik menyebar terlalu jauh dari garis diagonal maka bisa diartikan bahwa terjadi data yang tidak normal.

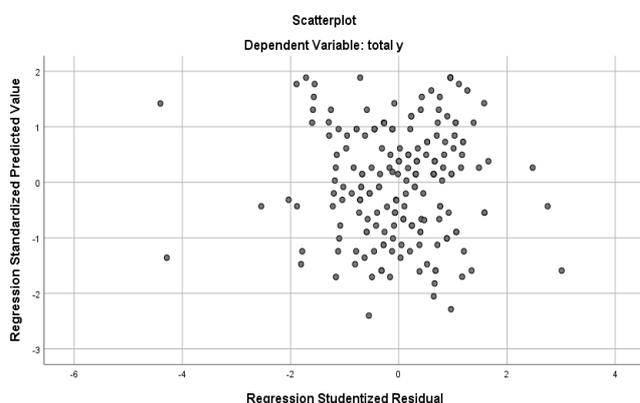


Sumber : Data diolah 2024

Gambar 2. Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 membuktikan tidak adanya heteroskedastisitas. Hal ini bisa dilihat dari titik yang berada di dalam kotak berjauhan dan kemudian menyempit. Titik juga tersebar dibawah angka 0.



Sumber : Data diolah 2024

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dari hasil *cyberloafing* dari variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.686	1.499		4.461	.000
Komitmen Organsasi	-.010	.151	-.518	-1.068	.026
Kepuasan Kerja	-.483	.152	-.822	-3.182	.016

a. Dependent Variable: total y

Sumber: data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat Tingkat signifikansi <0,05 sehingga semua variabel x dinyatakan mempengaruhi variabel y.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji parsial yang menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri (Sekaran & Bougie, 2016) Untuk menguji hipotesis secara parsial menggunakan uji signifikan 5% (0,05).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Nilai	Standar	Keterangan
Trust	0.026	0.05	Diterima
Service Quality	0.016	0.05	Diterima

Sumber: Pengolahan data melalui SPSS 2024

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2012)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.634 <sup>a</sup>	.402	.392	1.927

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut nilai Adjusted R Square adalah 0,392. Maka dapat menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 39,2% secara simultan (bersama-sama)

**Pembahasan**

Pengujian hipotesis pertama memperlihatkan komitmen organisasi mempengaruhi *cyberloafing* secara negatif terhadap *cyberloafing*. Hal ini mengindikasikan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkecil Tindakan *cyberloafing* pada jam kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wang et al., 2013; Zayas-ortiz et al., 2015).

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi *cyberloafing* dengan nilai negatif. Dari sini dapat dijelaskan bahwa jika seorang karyawan yang sudah puas dengan pekerjaan, pegawai akan semakin mengurangi tingkat *cyberloafingnya*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rego, 2014; Respatiningsih & Sudirjo, 2015; Simarmata et al., 2017).

**4. KESIMPULAN**

**Simpulan**

Penelitian ini bermaksud untuk membuktikan (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap *cyberloafing*, dan (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *cyberloafing*. Hasil penelitian didapatkan hasil (1) komitmen organisasi mempengaruhi *cyberloafing* secara negatif terhadap *cyberloafing*. dan (2) menunjukkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi *cyberloafing* dengan nilai negatif. hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja sama sama berpengaruh negative terhadap *cyberloafing*. jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai sudah bagus maka Tindakan *cyberloafing* akan semakin menurun begitu sebaliknya. Jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja rendah maka Tindakan *cyberloafing* akan menjadi tinggi.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan supaya perusahaan harus mensurvey apakah komitmen organisasi pegawai sudah baik atau belum. Jika belum organisasi harus bisa membuat pegawai menjadi lebih berkomitmen dengan menumbuhkan rasa percaya dan loyal kepada pegawai. Begitupun dengan kepuasan kerja, organisasi harus bisa membuat pegawainya lebih sejatera dengan memberikan beasiswa lanjut Pendidikan, memberikan tunjangan yang layak bagi pegawai. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti bisa menambah varibael lain seperti kompensasi, *rewards*, dan *punishment*. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan karyawan generasi Z sebagai objek penelitiannya dengan model yang sudah mengadopsi beberapa tambahan variabel penelitian yang diusulkan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. New Jersey : Pearson.
- Hoffman, B. J., Shoss, M. K., & Wegman, L. A. (n.d.). *The Cambridge handbook of the changing nature of work*.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4–6. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1985). Multiple tachykinin receptors. *Trends in Neurosciences*, 8(C), 183–185. [https://doi.org/10.1016/0166-2236\(85\)90073-6](https://doi.org/10.1016/0166-2236(85)90073-6)
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana.
- O’Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291–298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- Ozler, D. E., Polat, G., Journal, I., & Studies, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Rego, A. M. M. do. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3.10, 10(3), 599–613.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Riris Rotua Sitorus, Hartanti Nugrahaningsih, Ari Soeti Yani, G. U. G. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (Sop)*. 7(2), 18–33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior (Fourteenth Edition). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). International Standard Classification of Occupations (ISCO). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 3336–3336. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5\\_102084](https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084)
- Simarmata, N., Astiti, D. P., & Budisetyani, I. G. A. P. W. (2017). Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Karyawan. *Jurnal Spirits*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.30738/spirits.v4i2.1101>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior And The Impact Of Deterrence Measures. *Review of Business Information Systems (RBIS)*, 12(1), 75–88. <https://doi.org/10.19030/rbis.v12i1.4399>
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>

- Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K. G., & Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1068–1076. <https://doi.org/10.1037/a0027557>
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi*. 13(02), 1–6.
- Wang, J., Tian, J., & Shen, Z. (2013). The effects and moderators of cyber-loafing controls: An empirical study of Chinese public servants. *Information Technology and Management*, 14(4), 269–282. <https://doi.org/10.1007/s10799-013-0164-y>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student Cyberloafing in and out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(3), 199–204. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397>
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñeiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>